



Match Perfeito 2.0

O que buscam
profissionais e
recrutadores?

Recorte:

Upskilling/Reskilling



Para ser relevante.



Introdução

A dificuldade para encontrar profissionais qualificados é sempre um tema que aparece com destaque em diferentes pesquisas produzidas pela Robert Half. Apesar de a taxa de desemprego geral da população brasileira figurar em dois dígitos há algum tempo, de acordo com dados da PNAD do IBGE, quando considerados apenas os profissionais com 25 anos ou mais e ensino superior completo, ela cai consideravelmente. Ou seja, quanto maior a qualificação, menor o desemprego.

Diante deste cenário, dois conceitos em inglês ganharam destaque entre as empresas e profissionais: *reskilling* e *upskilling*.

“reskilling” é a requalificação dos profissionais, empregados ou não, para que eles possam realizar um novo tipo de trabalho e atuar em uma área diferente, dentro da mesma empresa ou em outra.

“upskilling” é a atualização necessária para que o profissional consiga atender novas demandas do mercado. É o aprimoramento das funções.

Reskilling e *upskilling* são processos vantajosos tanto para o profissional quanto para as equipes e empresas da qual ele faz parte, e podem ser motivados pelas diferentes partes.

Com o objetivo de identificar como andam as práticas de requalificação e de desenvolvimento de novas competências nas empresas e entre os profissionais – sejam eles empregados ou desempregados – a Robert Half e a Fundação Dom Cabral ouviram os três públicos.

Esse estudo é uma continuação do material intitulado *Match Perfeito* – o que buscam profissionais e recrutadores? e o resultado você confere nas próximas páginas.

Boa leitura!

Sumário

4 Perfil da Amostra

5 Upskilling e reskilling nas empresas

Pandemia incentiva investimentos

Vantagens e desafios

Foco do desenvolvimento

9 O olhar do profissional

Vantagens

Motivações

Desafios

17 Recomendações

Ficha técnica

Coordenação e execução

Paul Ferreira

Diretor do Centro de Liderança da Fundação Dom Cabral

Lucas Nogueira

Diretor Associado da Robert Half

Mário Custódio

Diretor Associado da Robert Half

Perfil da amostra

Público-alvo

O público-alvo da sondagem são profissionais, empregados ou não, que tenham a partir de 25 anos e formação superior (considerados neste relatório como profissionais qualificados), além de profissionais responsáveis ou que têm participação no recrutamento nas empresas.


Período



As respostas foram coletadas, de forma online, entre 04 e 30 de agosto de 2021.

Amostra



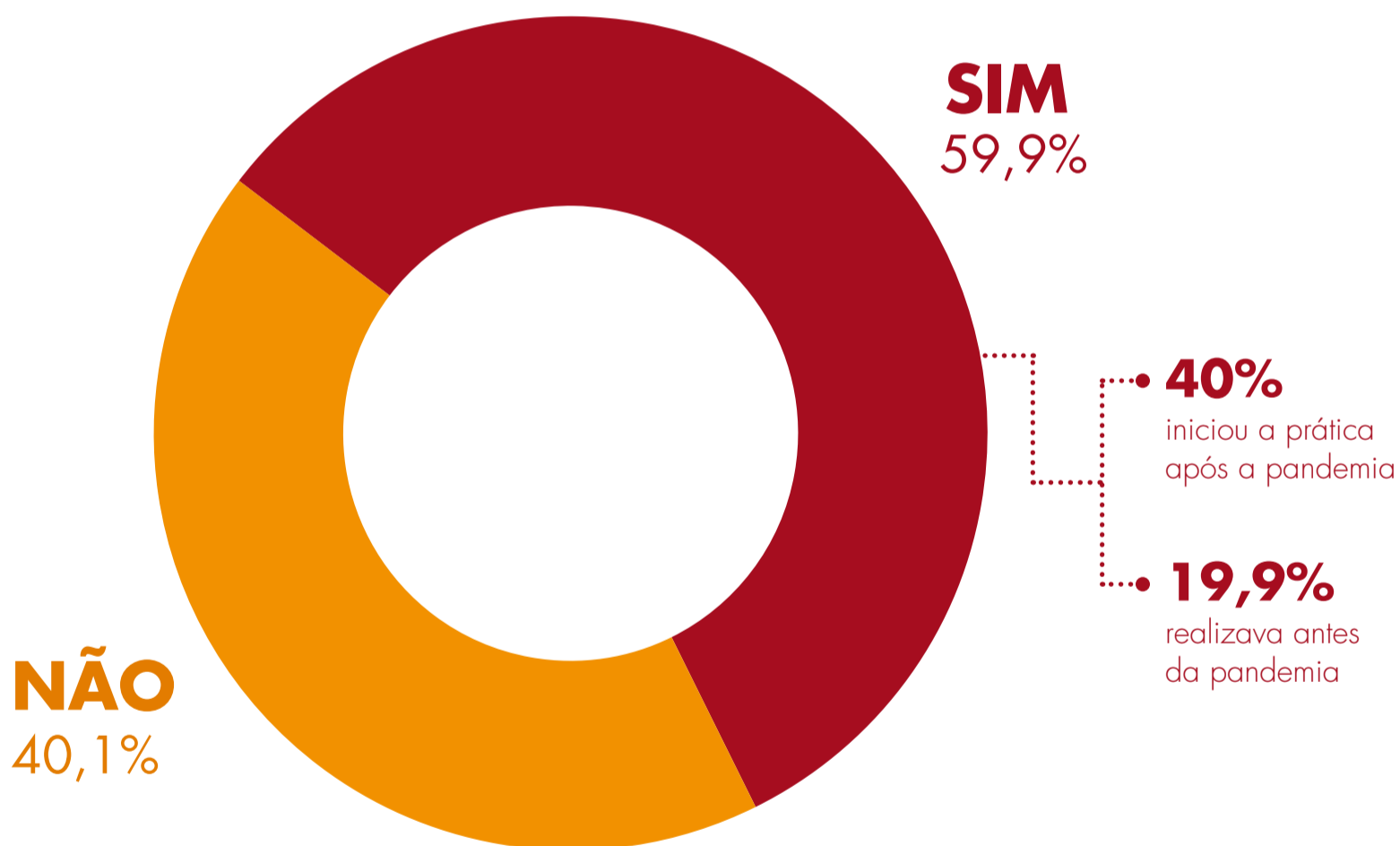


Upskilling e reskilling nas empresas

Pandemia incentiva investimentos

A pandemia despertou a necessidade de investimentos em requalificação e atualização de colaboradores, tornando o upskilling e o reskilling uma realidade das empresas e um diferencial de retenção de candidatos.

A empresa realiza upskilling/reskilling dos colaboradores?



O fato de boa parte das empresas ter iniciado a prática após a pandemia demonstra uma maior necessidade de adequação aos novos tempos, principalmente no que diz respeito a novas rotinas de trabalho e tecnologias aplicadas durante o período de distanciamento.



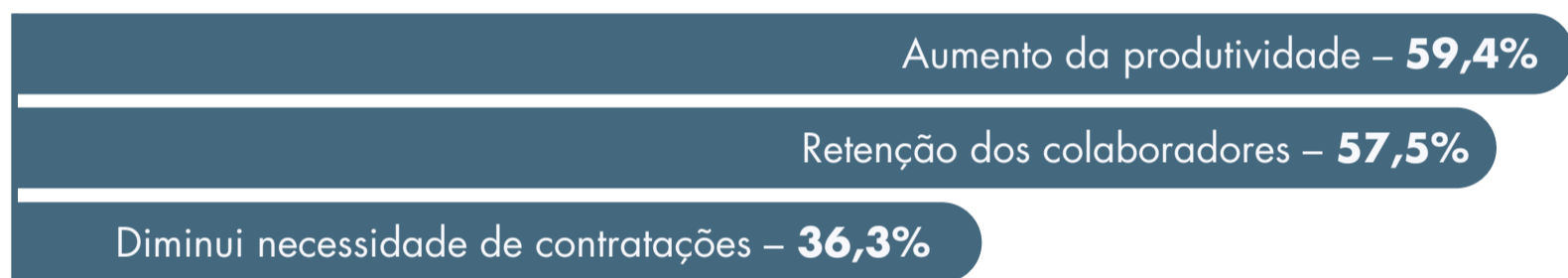
LUCAS NOGUEIRA, DIRETOR ASSOCIADO DA ROBERT HALF

Vantagens e desafios

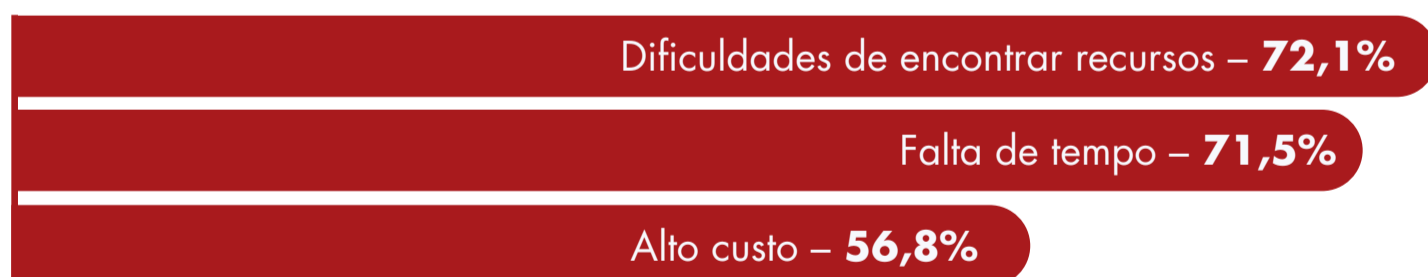
Entre as empresas que realizam a prática, a maior parte indica que esse tipo de treinamento já faz parte da cultura ou faz por conta de mudanças organizacionais e pela necessidade de treinar os colaboradores nas novas tecnologias implantadas.

De todo modo, investir em processos de upskilling e/ou reskilling pode ser muito vantajoso para as empresas.

Top 5 vantagens do upskilling/reskilling



Top 3 Desafios para a implantação



« Além do impacto direto no dia a dia da companhia, por permitir que os líderes desenvolvam times cada vez mais especializados, a companhia se beneficia ainda da reputação de boa marca empregadora, e a prática se torna um grande diferencial na atração e retenção de talentos. »

MÁRIO CUSTÓDIO, DIRETOR ASSOCIADO DA ROBERT HALF

Foco do desenvolvimento

Áreas que mais realizam upskilling e/ou reskilling

Gestão de pessoas	Tecnologia da Informação	Venda e Marketing	Gestão de produção/manufatura
40,85%	36,9%	35,5%	24,4%
Atendimento ao consumidor	Finanças e gestão de risco	Análise de dados	
23,5%	22,9%	21,8%	

Top 10 Habilidades mais desenvolvidas

1	Liderança e gerência
2	Pensamento crítico e tomada de decisão
3	Adaptabilidade e aprendizado contínuo
4	Soft skills
5	Empreendedorismo e proatividade
6	Habilidades digitais/tecnológicas básicas
7	Informações complexas e interpretação
8	Programação e conhecimentos avançados de TI
9	Análise avançada de dados e habilidades matemáticas
10	Design, manutenção e engenharia de tecnologias

« Para definir as áreas de desenvolvimento, é preciso saber qual é a matriz de competências dentro da empresa, e se ela está adequada às necessidades atuais e futuras da organização. »

LUCAS NOGUEIRA, DIRETOR ASSOCIADO DA ROBERT HALF

Foco muda conforme porte da empresa e hierarquia

Top 5 habilidades mais desenvolvidas por porte de empresa

Grande porte



- 1 Liderança e gerência
- 2 Adaptabilidade e aprendizado contínuo
- 3 Pensamento crítico e tomada de decisão
- 4 Soft skills
- 5 Empreendedorismo e proatividade

Médio porte



- 1 Liderança e gerência
- 2 Pensamento crítico e tomada de decisão
- 3 Adaptabilidade e aprendizado contínuo
- 4 Soft skills
- 5 Empreendedorismo e proatividade

Micro e pequeno porte



- 1 Pensamento crítico e tomada de decisão
- 2 Liderança e gerência
- 3 Adaptabilidade e aprendizado contínuo
- 4 Empreendedorismo e proatividade
- 5 Soft skills

Além disso, vale observar as diferenças de pensamento conforme o cargo do profissional que participa dos processos de recrutamento de seleção.

Enquanto analistas se dividem entre pensamento crítico e liderança como foco principal da empresa, presidentes são mais enfáticos em afirmar que pensamento crítico e tomada de decisão devem ser priorizados.

« Outro resultado interessante a ser observado é que soft skills, como empreendedorismo e proatividade, são mais citadas pelos presidentes como sendo habilidades desenvolvidas ou a serem desenvolvidas dentro da empresa; seguidos dos diretores, coordenadores e, por fim, analistas. Isso parece confirmar uma nova tendência: quanto mais alto um funcionário sobe na escada corporativa, mais soft skills exigem os empregadores. »

PAUL FERREIRA, DIRETOR DO CENTRO DE LIDERANÇA DA FDC.

Quais devem ser as prioridades da empresa no desenvolvimento?

Analistas

51%	Pensamento crítico e tomada de decisão
42,8%	Liderança e Gerência
40,8%	Adaptabilidade e aprendizado contínuo
32,6%	Habilidades digitais/tecnológicas básicas
26,5%	Programação e conhecimentos avançados em TI
24,5%	Habilidade comportamentais/Soft skills
20,4%	Processamento de informações complexas e interpretação
18,4%	Empreendedorismo e proatividade
8,15%	Análise avançada de dados e habilidades matemáticas
6,1%	Design, manutenção e engenharia de tecnologias

Coordenadores

62%	Liderança e Gerência
45,2%	Adaptabilidade e aprendizado contínuo
43,2%	Pensamento crítico e tomada de decisão
33,3%	Habilidades comportamentais/soft skills
22,6%	Empreendedorismo e proatividade
17,6%	Habilidades digitais/tecnológicas básicas
14,6%	Processamento de informações complexas e interpretação
12,7%	Programação e conhecimento avançados em TI
12,1%	Design, manutenção e engenharia de tecnologias
10,7%	Análise avançada de dados e habilidades matemáticas

Diretores

52,7%	Liderança e Gerência
49,1%	Pensamento crítico e tomada de decisão
49,1%	Adaptabilidade e aprendizado contínuo
31,1%	Empreendedorismo e proatividade
30,2%	Habilidades comportamentais/soft skills
19,4%	Habilidades digitais/tecnológicas básicas
15,3%	Processamento de informações complexas e interpretação
13,5%	Programação e conhecimento avançados em TI
13,1%	Análise avançada de dados e habilidades matemáticas
9%	Design, manutenção e engenharia de tecnologias



Presidentes

66,3%	Pensamento crítico e tomada de decisão
46,7%	Liderança e Gerência
43,7%	Habilidades comportamentais/soft skills
36,7%	Adaptabilidade e aprendizado contínuo
36,7%	Empreendedorismo e proatividade
20%	Processamento de informações complexas e interpretação
16,7%	Habilidades digitais/tecnológicas básicas
13,3%	Análise avançada de dados e habilidades matemáticas
6,7%	Programação e conhecimento avançados em TI
3,3%	Design, manutenção e engenharia de tecnologias

○ olhar do profissional

Vantagens

Reskilling e upskilling são processos vantajosos tanto para o profissional quanto para a equipes e empresa da qual ele faz parte, e podem ser motivados por ambos os lados. Ou seja, não é preciso esperar as iniciativas do empregador para buscar aperfeiçoamento profissional.

Além disso, quem está desempregado pode – e deve – buscar maneiras de se manter atualizado e de desenvolver novas competências para sair na frente da concorrência nos processos seletivos.

« Os profissionais devem ser protagonistas de suas carreiras, reconhecendo possíveis gaps e sabendo o momento de evoluir, seja dentro da própria área de atuação ou na busca por novas oportunidades. »

PAUL FERREIRA, DIRETOR DO CENTRO DE LIDERANÇA DA FDC.



60%

dos profissionais buscaram processos de upskilling ou reskilling enquanto estavam desempregados, sendo aqueles com idade entre 36 e 45 os mais ativos, seguido pelos maiores de 46 anos.



52,8%

dos profissionais empregados participaram de algum treinamento, com destaque para aqueles com mais de 46 anos.

Fatores que motivam upskilling/reskilling

Profissionais empregados e desempregados têm diferentes motivações para iniciarem processos de upskilling ou reskilling. Além disso, essas motivações também mudam conforme a faixa etária das pessoas.

Profissionais empregados

71,08%	Vontade de aprender
47,91%	Desempenhar melhor o trabalho atual
46,52%	Melhor remuneração
38,85%	Crescimento pessoal
38,85%	Crescimento dentro da empresa
37,98%	Aumento da produtividade

Profissionais desempregados

63,46%	Crescimento pessoal
60,74%	Ser contratado mais rápido
59,01%	Desempenhar melhor o futuro trabalho
53,33%	Vontade de aprender
32,10%	Busca por melhor remuneração
31,36%	Busca por outro rumo profissional

Motivações mudam conforme a faixa etária



Empregados

25 a 35 anos

- 1 Vontade de aprender
- 2 Melhor remuneração
- 3 Crescimento dentro da empresa
- 4 Desempenhar melhor o trabalho
- 5 Aumento da produtividade
- 6 Crescimento pessoal

36 a 45 anos

- 1 Vontade de aprender
- 2 Melhor remuneração
- 3 Desempenhar melhor o trabalho
- 4 Crescimento dentro da empresa
- 5 Crescimento pessoal
- 6 Aumento da produtividade

46+ anos

- 1 Vontade de aprender
- 2 Desempenhar melhor o trabalho
- 3 Crescimento pessoal
- 4 Aumento da produtividade
- 5 Melhor remuneração
- 6 Crescimento dentro da empresa



Desempregados

25 a 35 anos

- 1 Ser contratado mais rápido
- 2 Crescimento pessoal
- 3 Desempenhar melhor o futuro trabalho
- 4 Vontade de aprender
- 5 Busca por melhor remuneração
- 6 Procurar emprego em outro ramo

36 a 45 anos

- 1 Ser contratado mais rápido
- 2 Crescimento pessoal
- 3 Desempenhar melhor o futuro trabalho
- 4 Busca por melhor remuneração
- 5 Vontade de aprender
- 6 Procurar emprego em outro ramo

46+ anos

- 1 Crescimento pessoal
- 2 Desempenhar melhor o futuro trabalho
- 3 Vontade de aprender
- 4 Ser contratado mais rápido
- 5 Procurar emprego em outro ramo
- 6 Busca por melhor remuneração

Desafios

Mesmo reconhecendo a importância, profissionais esbarram em alguns obstáculos na hora de iniciar processos de reskilling e/ou upskilling. Os desafios mais listados são:



Empregados



Desempregados

Falta de tempo

1

Custo

Falta de incentivo da empresa/empregador

2

Dificuldade em encontrar materiais

Desinteresse em desenvolver as habilidades requisitadas pela empresa

3

Não saber quais habilidades trabalhar



Recomendações



O mundo em constante transformação exige atualização dos profissionais, seja para exercer uma nova posição, seja para aprimorar as atuais atividades. Para as empresas, apostar no desenvolvimento dos colaboradores com objetivo de fazê-los crescer no negócio gera um ciclo produtivo e benéfico, que funciona não só para a retenção, mas para a atração de profissionais qualificados.

Para os profissionais, o aprimoramento de conhecimentos e competências é fundamental para manter-se competitivo no mercado de trabalho, enquanto o desenvolvimento de novas habilidades pode ser a oportunidade de mudar a rota profissional.

Seguem algumas recomendações para colocar os processos em prática e tirar o melhor proveito deles:

Empresas

- »» Faça o mapeamento das necessidades do negócio
- »» Descubra os gaps de habilidades existentes nos times
- »» Identifique os colaboradores que precisam ser treinados
- »» Encare os processos de desenvolvimento como estratégias de atração e retenção
- »» Forme os profissionais dentro de casa

Profissionais empregados

- » Mantenha-se atualizado
- » Aprimore conhecimento e competências
- » Esteja aberto a novidades
- » Identifique oportunidades (internas e externas)
- » Avalie mudanças de rumo em sua carreira
- » Seja protagonista de sua carreira
- » Busque cursos e treinamentos independente dos oferecidos pela empresa

Profissionais desempregados

- » Mantenha-se atualizado
- » Esteja aberto a mudar os rumos da sua trajetória profissional
- » Identifique oportunidades
- » Aprimore conhecimento e competências
- » Busque cursos e treinamentos
- » Mantenha-se ativo e fortaleça seu networking

Para as empresas, fica a mensagem: pessoas são o principal ativo de uma organização. Investir no desenvolvimento delas agrega valor não só à carreira de cada um, mas à equipe e à empresa como um todo.

Para os profissionais, uma dica: evite terceirizar qualquer responsabilidade relacionada à sua vida pessoal ou profissional. Assuma as rédeas da própria carreira, dando passos planejados e mantendo atenção às próprias necessidades de qualificação e requalificação.





Sobre a Robert Half

É a primeira e maior empresa de recrutamento especializado no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Ao todo são mais de 300 escritórios na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania. Em 2021, a Robert Half foi novamente considerada pela Fortune uma das empresas mais admiradas do mundo. A Robert Half integra também o Índice de Igualdade de Gênero da Bloomberg, graças ao seu compromisso em promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade.



Sobre a Fundação Dom Cabral

A Fundação Dom Cabral é uma escola de negócios brasileira que há mais de 40 anos tem a missão de contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade por meio da educação, capacitação e desenvolvimento de executivos, empresários e gestores públicos. Em 2020, a instituição ficou em 9º lugar no ranking de educação executiva do jornal britânico Financial Times. Desta forma, consolidou sua posição como a melhor escola de negócios da América Latina e a mais bem colocada do Brasil. Somente em 2020 passaram pela FDC mais de 20 mil profissionais entre executivos, empresários e gestores públicos. No campo social, a FDC desenvolve iniciativas de desenvolvimento, capacitação e consolidação de projetos, líderes e organizações sociais, contribuindo para o fortalecimento e o alcance dos resultados pretendidos por essas entidades. Dessa forma, em 2020 a escola executiva lançou o Centro Social Cardeal Dom Serafim, concebido para apoiar jovens em situação de vulnerabilidade social, empreendedores da base da pirâmide, organizações sociais e seus gestores, por meio do desenvolvimento e capacitação.